



Sudecki Związek
Pracodawców



CZŁONEK KONFEDERACJI
LEWIATAN

W stronę modelu popytowego – jak będziemy wspierać rozwój zasobów ludzkich w nowej perspektywie finansowej 2014 -2020?

Marcin Kowalski
Wiceprezes Zarządu Sudeckiego Związku Pracodawców

Wrocław, dn. 4 grudnia 2013 r.

ul. Szczawieńska 2
58-310 Szczawno Zdrój

biuro@dolnoslascy-pracodawcy.pl
www.dolnoslascy-prcodawcy.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Czy bez szkoleń byłoby to możliwe?



PLAN WYSTĄPIENIA

- Bariery ograniczające inwestycje w kapitał ludzki na poziomie przedsiębiorstwa
- Podstawowe założenia
- System finansowania usług z EFS
- Zalety rozwiązań
- Promocja procesu kształcenia – LLL
- Konkluzje

dialog wspieramy integracja opiniujemy
rzecznicтво interesów gospodarka inicjujemy doradztwo rozwój
przyjazny klimat szkolenia region

BARIERY OGRANICZAJĄCE INWESTYCJE W KAPITAŁ LUDZKI

- Niska świadomość potrzeby inwestowania w rozwój pracowników (koszty <-> korzyści)
- Trudności z wyborem właściwej oferty kształcenia
- Ograniczone budżety/trudności z pozyskaniem wsparcia publicznego
- Ograniczona możliwość wysyłania pracowników na szkolenia
- Obawa o utratę pracowników wyszkolonych

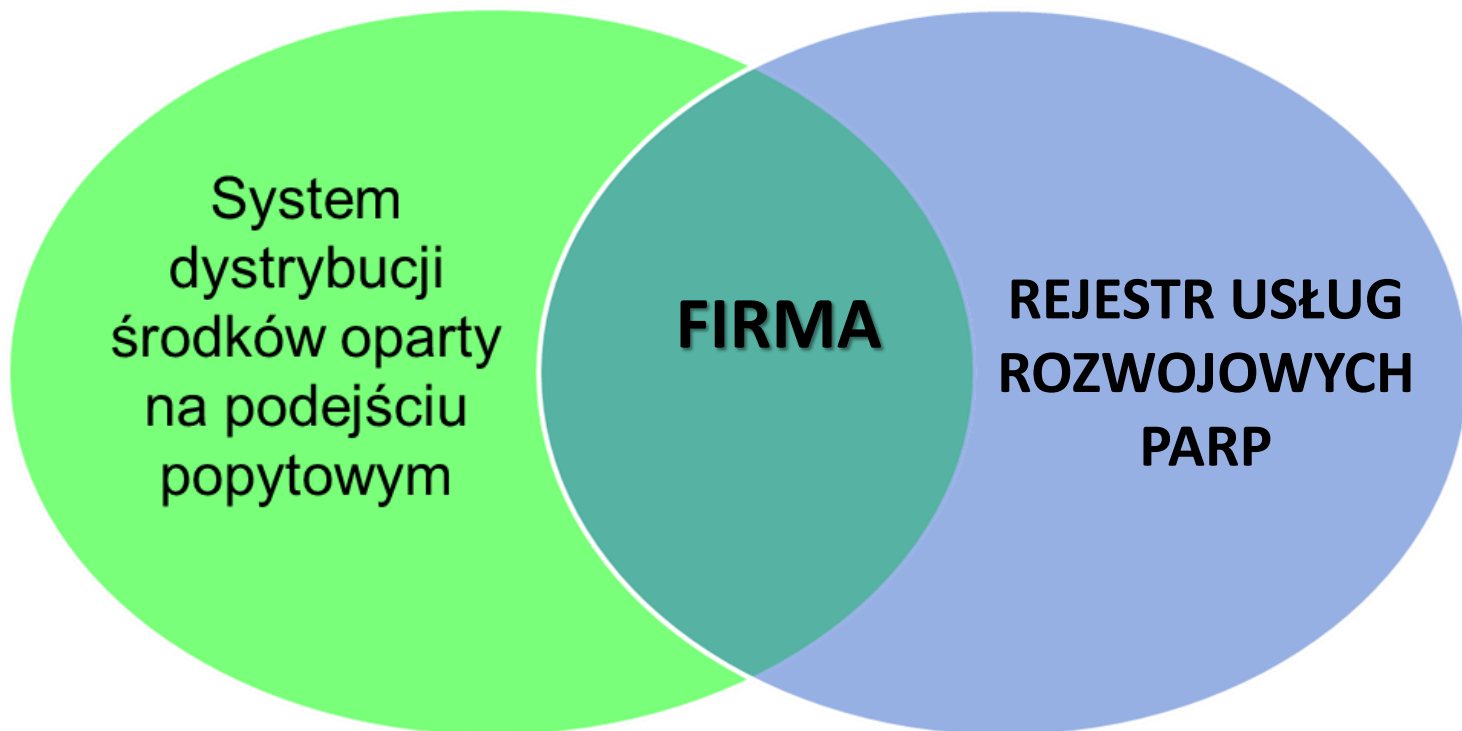
BARIERY „SYSTEMOWE” POKL DLA FIRM MŚP

- Trudna i kosztochłonna procedura aplikacji
- Brak możliwości uzyskania środków na pojedyncze osoby (konieczność szkolenia grup)
- Znaczna rozpiętość czasowa: potrzeba – realizacja
- System oceny premiuje firmy, które dobrze piszą projekty, a nie te które piszą dobre projekty – *de facto* brak oceny merytorycznej projektów.

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA

- Koncentracja na stronie popytowej
- Skrócenie czasu od wystąpienia potrzeby do jej zaspokojenia -> dostarczenie usługi rozwojowej
- Ścisłe powiązanie z potrzebami (firmy, pracownika)
- Elastyczność systemu – „nieograniczony” dostęp (podmioty uprawnione do aplikowania (MŚP), rodzaje usług rozwojowych, tematyka, wykonawcy)
- Administracja – wsparcie procesu i dystrybucja środków

SYSTEM FINANSOWANIA USŁUG Z EFS



dialog **gospodarka** **rozwój**
rzecznictwo interesów wspieramy integracja opinujemy doradztwo region
przyjazny klimat inicjujemy szkolenia

REJESTR USŁUG ROZWOJOWYCH

- Ogólnopolska baza administrowana przez PARP
- Informacja na temat podmiotów edukacyjno-szkoleniowych, w tym kryteria podmiotowe i kryteria wiarygodności
- Informacja na temat oferty edukacyjno-szkoleniowej
- Jednolite kryteria wpisu szkoleń do bazy, wszystkie szkolenia zebrane w jednym miejscu
- Możliwość dokonywania oceny jakości szkoleń przez odbiorców wsparcia (informacja zwrotna dla przyszłych uczestników szkoleń).

ZALETY PROPONOWANYCH ROZWIĄZAŃ

- Przedsiębiorca (odbiorca wsparcia) sam decyduje o rodzaju usługi rozwojowej bazując na analizie własnych potrzeb i deficytów
- Przedsiębiorca (odbiorca wsparcia) dostaje narzędzia, które umożliwiają mu indywidualny wybór oferty szkoleniowej, np. bony, vouchery, promesa, refundacja kosztów, itp.
- Ograniczenie pośredników i dominującego wpływu firm szkoleniowych na kreowanie oferty szkoleniowej.

dialog wspieramy integracja opiniujemy
rzecznictwo interesów gospodarka inicjujemy doradztwo rozwój
przyjazny klimat szkolenia region

„PROMOCJA” INWESTOWANIA W ROZWÓJ PRACOWNIKÓW - DOBRE PRAKTYKI

- Podnoszenie świadomości pracowników i kadr zarządzających modernizowanych firm w zakresie możliwości i potrzeby realizacji projektów wspierających procesy zmian.
- Upowszechnienie zarządzania strategicznego i zarządzania zasobami ludzkimi w MMŚP.

dialog wspieramy integracja opiniujemy
rzecznictwo interesów gospodarka inicjujemy doradztwo rozwój
przyjazny klimat szkolenia region

PODSUMOWANIE - KONKLUZJE

Kluczem do sukcesu jest rozwój kadry menedżerskiej, samo wsparcie pracowników nie rozwiąże problemu.



DLACZEGO

Kadra zarządzająca ma pełniejszy obraz problemów i potrzeb firmy niż dział/komórka HR, dlatego konieczne jest szersze skoncentrowanie działań na tej grupie docelowej.

dialog wspieramy integracja opiniujemy
rzecznictwo interesów gospodarka inicjujemy doradztwo rozwój
przyjazny klimat szkolenia region

PODSUMOWANIE – KONKLUZJE /2/

Koncentracja na **celu biznesowym** organizacji, a nie ocenie sposobu realizacji procesu rozwojowego/edukacyjnego.

Same „standardowe” szkolenia to za mało – różne metody rozwoju organizacji i edukacji (sesje wdrożeniowe, projekty, zadania związane z codzienną pracą).



dialog wspieramy integracja opiniujemy
rzecznictwo interesów gospodarka inicjujemy doradztwo rozwój
przyjazny klimat szkolenia region

Dziękuję Państwu za uwagę

Marcin Kowalski

Sudecki Związek Pracodawców
Związek regionalny
Konfederacji Lewiatan

ul. Szczawieńska 2
58-310 Szczawno Zdrój

tel.: + 48 74 64 80 533
fax: + 48 74 64 80 534



dialog wspieramy integracja opiniujemy
rzecznictwo interesów **gospodarka** inicjujemy doradztwo rozwój
przyjazny klimat szkolenia **region**